

DENTONS

Lunch & Learn mit Dentons

- Arbeitsrecht-Lunch am 24. April 2024 -

„Massenentlassungsanzeige“ – Inzwischen nur noch ein Papiertiger?

Matthias Stelzer
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

DENTONS

**Top 2 Best Known
Global Law Firm**

*Acritas Global Elite
Law Firm Brand
Index, 2021*

DENTONS

**Top Law Firm in
Germany**

*The Legal 500
Germany, 2020*

DENTONS

**Germany Firm of the
Year**

*Women in
Business Law
Awards Europe,
2021*

Massenentlassungsanzeige – Problembeschreibung

- Anzeigepflicht gegenüber (örtlich zuständiger) Agentur für Arbeit („**AA**“) in § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt.
 - Gilt auch, wenn kein Betriebsrat („**BR**“) besteht!
- Auslegung anhand **EU-Richtlinie** (98/59/EG vom 20.7.1998).
- Anforderungen an Massenentlassungsanzeige („**Anzeige**“) sind stark geprägt von Formalien und **Rechtsprechung**.
 - Anzeige ist aufwändig und fehleranfällig.
 - Beispielsweise bei Interpretation der Begriffe „*Entlassung*“ oder „*Arbeitnehmer*“ („**AN**“).
- BAG in jahrelanger Rechtsprechung (vgl. beispielsweise BAG, Urt. v. 13.2.2020 – 6 AZR 146/19 (“Air Berlin”)): **Ornungsgemäße Anzeige iSv. § 17 KSchG ist Wirksamkeitsvoraussetzung für spätere Kündigungen!**

Nach aktueller Rechtsprechung des EuGH und des BAG nun nicht mehr???

Massenentlassungsanzeige – Was ist das?



Bundesagentur
für Arbeit

Anzeigepflicht

§ 17 Abs. 1 KSchG:

AG muss Anzeige erstatten, bevor er innerhalb von 30 Kalendertagen AN in bestimmtem Umfang entlässt, nämlich in Betrieben

- 1) mit mehr als 20 und weniger als 60 AN: Mehr als 5
- 2) mind. 60 und weniger als 500 AN: 10% oder mehr als 25 AN

etc.



Konsultationsverfahren

§ 17 Abs. 2 KSchG:

AG muss BR rechtzeitig und schriftlich Auskünfte erteilen:

- Gründe
- Zahl und Berufsgruppen
- Zeitraum der Entlassungen
- Kriterien für Sozialauswahl
- Kriterien für Abfindungen



Bundesagentur
für Arbeit

Anzeigemodalitäten und
Entlassungssperre

§ 17 Abs. 3 KSchG:

- Satz 1: AA erhält Kopie des Konsultationsschreibens.
- Satz 4: Pflichtangaben

18 Abs. 1 KSchG

Entlassungen grds. erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige wirksam („Mindestkündigungsfrist“, sofern AN geltend macht).

Massenentlassungsanzeige – Pflicht-Angaben / Soll-Angaben

- Anzeige muss schriftlich erfolgen mit **Pflichtangaben** gem. § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG:
 - Name/Firma des Arbeitgebers,
 - Sitz und Art des Betriebes,
 - Die **Gründe** für geplante Entlassungen,
 - Zahl und **Berufsgruppen** zu entlassender und in der Regel beschäftigter AN,
 - Der **Zeitraum**, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und
 - vorgesehene **Kriterien für die Auswahl** zu entlassender AN.
 - Ggf. **Stellungnahme des BR** oder Erläuterung **Stand der Beratungen** (§ 17 Abs. 3 S. 2 und 3 KSchG).
- Die **Soll-Angaben** nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG sind keine Wirksamkeitsvoraussetzung (Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden AN).

Massenentlassungsanzeige – Formular / Dokumentensatz

- Die Verwendung des „offiziellen“ Formulars ist sinnvoll, aber nicht zwingend.
 - Aktuell 05/2022: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba036720.pdf
 - Formular ist oft nicht ausreichend (z.B. bei langen Tabellen)

- Daher mit **Dokumentensatz** arbeiten (**nach Kontaktaufnahme** mit zuständigem Ansprechpartner der AA):
 - Anschreiben mit Auflistung aller Dokumente (zugleich als Checkliste),
 - Formular „Entlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)“,
 - Anlage 1 „Erläuterungen zu der Entlassungsanzeige“,
 - Anlage 2 „Berufsgruppen“,
 - Soweit einschlägig, Kopien Interessenausgleich, Sozialplan etc.

Entlassungsanzeige
gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Bundesagentur für Arbeit

Hinweise Zutreffendes bitte ausfüllen oder ankreuzen. Fehlen Angaben in einem mit Stern * markierten Feld, kann die Entlassungsanzeige nicht reibungslos bearbeitet werden. Bitte reichen Sie diese Entlassungsanzeige mit den erforderlichen Unterlagen in Ihrem eigenen Interesse rechtzeitig bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Unvollständig ausgefüllte Formulare verzögern die Bearbeitung. Die Anzeige kann online, postalisch oder persönlich eingereicht werden. **Wichtig** Solange Sie keine vollständige und korrekte Entlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt haben, können Sie keine wirksamen Entlassungen vornehmen.

A. Angaben zum Unternehmen (Hauptsitz)

1 Name/Unternehmensbezeichnung* 2 Betriebsnummer*

3 Straße* 4 Hausnummer 5 Postleitzahl* 6 Ort*

7 Branche/Wirtschaftszweig

Massenentlassungsanzeige – Rechtsprechungsänderung - Ausgangspunkt

Ausgangspunkt:

BAG (Zweiter Senat) vom
22.11.2012 – 2 AZR 371/11:

„Kündigung ist nichtig, wenn z.Z.
ihres Zugangs Anzeige nach § 17
Abs. 1 KSchG nicht wirksam
erstattet ist.“

Vorlagebeschluss BAG
(Sechster Senat) vom
27.1.2022 – 6 AZR 155/21

an EUGH:

„Auswirkungen Verstoß gegen §
17 Abs. 3 S. 1 KSchG?“

Urteil des EuGH vom
13.7.2023 – C-134/22:

**Pflicht zur Übermittlung des
Konsultationsschreibens an AA
dient nicht Individualschutz der AN
(keine Wirksamkeitsvoraus. für
Kündigung).**

Ehemals ständige Rechtsprechung
BAG – Zweiter und Sechster Senat,
aber:

AN muss rechtzeitig
Kündigungsschutzklage erheben
(BAG v. 26.1.2017 – 6 AZR 442/16).

Anzeige überhaupt noch
Voraussetzung für
Wirksamkeit der
Kündigung?

Massenentlassungsanzeige – Rechtsprechungsänderung – BAG v. 14.12.2023

Anzeige gem. § 17 KSchG keine Wirksamkeitsvoraussetzung mehr für Kündigungen?
BAG (Sechster Senat) v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 → Divergenzanfrage an Zweiten Senat

- 01.12.2020: Eröffnung Insolvenzverfahren.
- Insolvenzverwalter beendete durch Kündigungen oder Aufhebungsverträge alle Arbeitsverhältnisse.
- Ohne Massenentlassungsanzeige iSv. § 17 KSchG: Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

Begründung:

- Angesichts Entscheidung des **EuGH vom 13.7.2023 (C-134/22)** beabsichtige Sechster Senat des BAG, seine bisherige Rechtsprechung zur Nichtigkeit einer Kündigung bei unterbliebener oder fehlerhafter Anzeige aufzugeben. Der Arbeitgeber habe im Anzeigeverfahren lediglich außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehende, **administrativ-prozedurale Pflichten**, die nach Auffassung des Sechsten Senats auch bei fehlerhafter Erfüllung **keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Kündigung** mehr haben können.
- Daher Anfrage an Zweiten Senat, ob er an seiner Rechtsansicht mit Urteil v. 22.11.2012 - 2 AZR 371/11 festhält.

Massenentlassungsanzeige – Rechtsprechungsänderung – BAG v. 1.2.2024 (1/2)

Anzeige gem. § 17 KSchG keine Wirksamkeitsvoraussetzung mehr für Kündigungen?
BAG (Zweiter Senat) v. 1.2.2024 – 2 AS 22/23 → Vorabentscheidungsersuchen an EuGH

- Anfrage Sechster Senat beim Zweiten Senat.
- Zweiter Senat setzt Anfrage des Sechsten Senats aus und befragt EuGH zu den Rechtsfolgen unterbliebener oder fehlerhafter Massenentlassungsanzeigen.

Begründung (1/2):

- Zweiter Senat beabsichtige, auf Divergenzanfrage des Sechsten Senats seine **Rechtsprechung aufzugeben**, wonach eine im Rahmen einer Massenentlassung ohne vorherige Anzeige gem. § 17 Abs. 1 KSchG erklärte **Kündigung nichtig** ist.
- Allerdings sollen Kündigungen nach Auffassung des Zweiten Senats **erst wirksam werden, wenn Arbeitgeber eine (ordnungsgemäße) Anzeige nachholt**. Der Zweite Senat möchte vom EuGH wissen, ob dieses Verständnis mit den unionsrechtlichen Vorgaben im Einklang steht.

Massenentlassungsanzeige – Rechtsprechungsänderung – BAG v. 1.2.2024 (2/2)

Anzeige gem. § 17 KSchG keine Wirksamkeitsvoraussetzung mehr für Kündigungen?
BAG (Zweiter Senat) v. 1.2.2024 – 2 AS 22/23 → Vorabentscheidungsersuchen an EuGH

Begründung (2/2):

- Zweiter Senat teile nicht Ansicht des Sechsten Senats, **Fehlen oder Fehlerhaftigkeit der nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderlichen Anzeige habe keinen rechtlichen Einfluss** auf Beendigung des gekündigten Arbeitsverhältnisses.
- Entscheidend sei, ob Arbeitgeber Anzeige unterlassen oder erstattet hat.
 - Bei gänzlich unterbliebenen Anzeigen können **Rechtswirkungen der Kündigung erst dann eintreten, wenn die Anzeige nachgeholt worden ist** und der AA die notwendige Vorbereitungszeit für die Vermittlung zur Verfügung steht. Dieser Zeitraum bestimme sich nach § 18 KSchG (Entlassungssperre). Das gekündigte Arbeitsverhältnis bestehe daher bis zum Ablauf der Entlassungssperre fort.
 - Hat der Arbeitgeber der AA die beabsichtigten Massenentlassungen angezeigt, entscheide über die Ordnungsgemäßheit der Anzeige und die Dauer der erforderlichen Vorbereitungszeit allein die AA. Stellt sie den **Ablauf der Entlassungssperre** und sein konkretes Datum fest, sei diese Entscheidung für den Arbeitnehmer unanfechtbar und für die Gerichte für Arbeitssachen **bindend**.

Massenentlassungsanzeige – Fazit / Ausblick

Vorzeichen für Rechtsprechungsänderung, aber EuGH lässt sich meist ein bis drei Jahre Zeit.

- Zudem muss Zweiter Senat dann noch Divergenzanfrage des Sechsten Senats beantworten.
- Bei Uneinigkeit: Anrufung des Großen Senats des BAG.

Möglich, dass EuGH mit Zweitem Senat des BAG entscheidet, dessen Begründung überzeugend und umsetzbar ist.

- Es zeichnet sich ab, dass **nicht jeder Fehler im Anzeigeverfahren** zur Nichtigkeit einer Kündigung führt.
- **Differenzierte Betrachtungsweise**, ob einzelne Verfahrensbestimmung individualschützenden Charakter hat.
- Fehler werden voraussichtlich **nicht per se folgenlos** bleiben (Entlassungssperre iSv. § 18 KSchG).

Trotz sich abzeichnender Rechtsprechungsänderung
keine Nachlässigkeit bei Anzeigen gem. § 17 KSchG !!!

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Matthias Stelzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafgenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 645
E-Mail matthias.stelzer@dentons.com

Matthias Stelzer ist Counsel im Berliner Dentons Büro. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät vor allem mittelständische Unternehmen in allen Bereichen des Individualarbeitsrechts und des Betriebsverfassungsrechts.

Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehören die individual- und kollektivarbeitsrechtliche Vorbereitung und Umsetzung von personellen Einzelmaßnahmen (Versetzung, Kündigung, Eingruppierung etc.) sowie von komplexen Personalabbaumaßnahmen, einschließlich Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen, bis hin zu der arbeitsgerichtlichen Prozessführung in allen Instanzen (Urteils- und Beschlussverfahren).